

## **4.2 Моделювання взаємозумовлених трудових відносин на підприємстві**

В умовах глобалізації економіки необхідно систематизувати стратегії використання поняття «трудові ресурси». В сучасній економічній літературі загальновідомим є розуміння трудових ресурсів як частини населення конкретної країни, яким притаманно сукупність фізичних і духовних здібностей та які мають змогу брати участь у трудовому процесі. У цьому визначенні поряд із кількісною оцінкою трудових ресурсів (частина населення країни) враховується і їх якісна сторона (володіє фізичними і духовними здібностями). Такий підхід дозволяє комплексно розглядати трудові ресурси, як основу економічного потенціалу підприємства та країни в цілому. Взагалі аналіз забезпеченості підприємства робочою силою передбачає виконання плану по чисельності і складу працюючих. Для цього потрібно: проаналізувати загальну забезпеченість підприємства робочою силою. Для цього визначається виконання плану по чисельності за групами і категоріями працюючих та питома вага промислово-виробничого персоналу і непромислового персоналу до загальної чисельності працюючих. При цьому більш висока забезпеченість підприємства виробничим персоналом, являється позитивним фактором, бо виробничий персонал виробляє продукцію, а непромисловий персонал лише допомагає її випуску. Підприємство планує свою чисельність з певного обсягу випуску товарної продукції. Зміна в обсязі випуску продукції призводить до зміни чисельності працюючих.

Світовий досвід аналізу стратегій взаємодій нових тенденцій трудових відносин та їх структури передбачає декілька типів, яким притаманно полегшення, інтелектуалізація (роботизація) праці, поступова заміна живої праці на автоматизовану, спрощення логістики трудового процесу (сумісництво професій, взаєморотація персоналу). В сучасних умовах ведення бізнесу (глобалізація, корпоративна соціальна відповідальність) на перший план постає задача створення, накопичення, безпечної передачі та застосування інформації, що в свою чергу викликає потребу необхідності змін в структурі зайнятості трудових ресурсів. Кожна ланка рівнів в дереві ієрархій потребує кількісних і

якісних змін: питома вага рутинної роботи зменшується та замінюється комп'ютерним програмним забезпеченням. З кожним рівнем збільшується інтелектуальний рівень завдань робітників та керівництва. Стратегії, які застосовуються у глобалізованій економіці, повинні узгоджуватися із елементами політики соціальної відповідальності - відповідальності суб'єктів бізнесу за дотримання норм і правил, певних або невизначених законодавством (в області етики, екології, доброчинності). В трудових відносинах повинно існувати свідоме відношення суб'єкта соціальної діяльності до вимог соціальної необхідності, громадянського обов'язку, соціальних завдань, норм і цінностей, розуміння наслідків здійснюваної діяльності для певних соціальних груп. Недолугий відказ від живої праці та запровадження стратегії спрощення праці призвели у розвинутих країнах до безробіття працездатного населення. При застосуванні цих стратегій необхідно змінювати структуру зайнятості, при якій високий рівень технологій змінює відсоток виробничого та невиробничого персоналу. Зміни на підприємстві впливають на форму саморегуляції особистості, яка виражається в усвідомленні себе причиною вчинків і їх наслідків і в усвідомленні і контролі своєї здатності виступати причиною змін (або протидії змінам).

Забезпечення ефективного управління спільними взаємозумовленими відносинами вимагає розуміння механізму їх виникнення і визначення тієї чисельності об'єднаної участі, яка є найбільш доцільною і дозволяє зберегти найбільш стійкі їх відносини з точки зору психології управління. Існування суспільної домовленості неминує впливає з потреби одержання певного кінцевого соціально-відповідального результату із застосуванням елементів психології управління, це твердження не доступне окремій особистості або навіть деякій нечисленній групі. Отже, завжди існує деякий мінімально достатній рівень трудових ресурсів, який при максимальному зусиллі дозволяє досягти необхідного результату, що і становить нижню (мінімальну) границю їх чисельності.

Прагнення зменшити часткове зусилля в досягненні кінцевого результату тягне збільшення чисельності учасників спільної діяльності, що полегшує його досягнення. Однак верхня (максимальна) границя такої чисельності визначається мінімально достатнім розподілом спільно отриманого результату, заради якого виникла потреба об'єднання. Між мінімально необхідним і максимально достатнім рівнями чисельності спільних зусиль перебуває оптимальне значення, для якого характерна середня інтенсивність розподіленості зусиль.

Варіація доступності одержання позитивного кінцевого результату визначає зміну або значення середньої інтенсивності, або границь необхідної і достатньої чисельності осіб, об'єднаних для досягнення необхідного кінцевого результату. При різних умовах досягнення кінцевого результату можлива варіація як границь чисельності, так і інтенсивності прикладених зусиль для кожного із тих, хто брав участь. Обмеження припустимої чисельності і інтенсивності визначають рівень одержання доступного кінцевого результату і у

свою чергу мають нечіткі (плаваючі) границі.

Ускладнення одержання кінцевого результату створює недостатність для задоволення учасників спільною діяльністю, яка потребує посилення інтенсифікації здійснюваної діяльності, неперервної зміни учасників або припинення роботи. У зв'язку із цим росте потреба (попит) на необхідний результат, яка породжує його дефіцит (нестачу). Виникають «зайві» люди при розподілі в результаті недостатнього задоволення при відповідному ресурсі досягнення.

Умови високої доступності в одержанні необхідного кінцевого результату при стабільній його потребі і колишнього виробництва завжди породжують «зайвих» людей. І в першому, і в другому випадку відбувається знецінювання результату праці. У першому випадку при збільшенні притягнутих осіб вони можуть одержати меншу частку для мінімального свого задоволення до рівня, коли отримане менше витраченого. У другому випадку висока доступність у кінцевого результату і його обмежена потреба або висока достатність приводять до втрати цінності вкладеної праці і до відсутності необхідності об'єднання зусиль. Границі мінімального і максимального числа осіб, що поєднують свої зусилля, зближаються, породжуючи «зайвих» людей при виробництві (досягненні) цього кінцевого результату.

Це два крайні стани, в одному з яких потрібно диференціація і полегшення існуючого зусилля, а в другому випадку виникає необхідність інтеграції різних сфер додатка діяльності для досягнення еквівалента слушного обміну «даю – беру». У силу того, що всі взаємозумовлені спільні відносини будуються за принципом даю, щоб взяти, виникає необхідність регулювання приватних інтересів, з одного боку, спрямованих на прагнення більше взяти, чим віддати, а з іншого, - обмежувати те, що має надмірність у задоволенні.

Регулювання процесу попиту і його задоволення стає спеціальною функцією управління обміном у взаємозумовленості спільних відносинах, яка в міру диференціювання діяльності здобуває самостійну роль, відіграє важливе значення в стабільності цих відносин. Як вид діяльності вона входить в інтегральну характеристику узагальненої праці, визначає формування кінцевого результату продукту спільної діяльності, регулюючи забезпечення його оптимального співвідношення.

У цьому випадку функція регулювання координує співвідношення попиту, задоволення і виробництва, забезпечуючи їх оптимальне співвідношення і стійкий стан. Виникаюче в цьому випадку поняття «справедливість» служить вираженням способу, за допомогою якого досягається розуміння між людьми і відчуття задоволеності у взаємних відносинах. Однак необхідність, яка поєднує прагнення до спільної діяльності, формує певну неоднорідність у сприйнятті цього поняття і породжує деяке середньостатистичне його сприйняття. Це завжди є основою для існування категорії задоволених і незадоволених узагальненої «справедливістю» в індивідуальному сприйнятті цього поняття в кожній субкультурі різних суспільних структур.

Об'єднання, яке ґрунтується на загальній свободі дій, по мірі задоволення

нею, приводить до прагнення збільшити (повернути) індивідуальну волю, позбувшись від прийнятих зобов'язань. Таке прагнення тим більше реалізоване, чим в більшій мірі досягнута незалежність у необхідності участі в спільній діяльності. Це пов'язано з накопиченням результатів корисного кінцевого продукту спільної діяльності, який звільняє або змінює частку індивідуальної участі для його досягненні. Саме регулювання розподілу кінцевого продукту є основним механізмом для збереження спільних відносин, які склалися та забезпечують загальну незалежність у відповідному напрямку, засновану на визнанні взаємної залежності в її досягненні.

Зменшення необхідності в певній спрямованості суспільної діяльності приводить у її подальшому здійсненні до виникнення «зайвих» людей і певною мірою до несправедливого, насамперед у їхнім розумінні, рятуванню від них. Це природний процес, який періодично повторюється в силу того, що досягнуте задоволення може вщухати, і знову виникати потребою в рості числа осіб, притягнутих до спільної діяльності в здійсненні необхідних зусиль у цьому напрямку. Чим ці коливання більш значимі, тим більша втрата наноситься стабільності у взаємозумовлених відносинах в соціальному управлінні на підприємстві. Як засіб захисту від наслідків таких періодів кризових коливань у взаємній потребі і збільшенні своєї волі йде боротьба за депонування результату спільної діяльності, що і породжує завдання найбільш ефективної організації в регулюванні цього процесу.

Практично співвідношення депонованого запасу кінцевого резерву і процесу безперервного функціонального забезпечення є загальнотеоретичним завданням побудови оптимального режиму життєдіяльності. Зміна інтенсивності споживання кінцевого результату праці і тривалості збереження цієї інтенсивності повністю визначається стабільністю середового оточення. З метою збереження рівномірного режиму функціонування необхідно мати конкретно певний «мінімально» достатній резерв, що забезпечує задоволення тимчасово виниклого індивідуального максимального попиту. Для забезпечення мінімально припустимого задоволення при максимальному зниженні виробництва кінцевого продукту спільної праці необхідний узагальнений (спільний) резерв, який забезпечує достатнє задоволення на весь період рецесії. Цими вимогами і визначається оптимальне співвідношення індивідуальної і загальної волі. Так, прагнення до незалежності від нестатку і страху визначає потреба у взаємній залежності і створенні суспільних форм захисту та безпеки. Пошуки оптимального порівняння особистої незалежності і потреби до залежності в спільній діяльності, яку підсилює загальна незалежність, були предметом багатьох досліджень. На вивчення цієї закономірності були спрямовані дослідження Вайнберга, Харди, Вейса, Лоренца. Розкриті ними закономірності надалі одержали назву законів «Харди-Вайнберга», «Вейса-Лапика», Лоренца. Усі ці заходи зводяться до встановлення дрібно-лінійних залежностей розглянутих характеристик, але в них не зазначені точно межі області, у яких вони дотримуються. Аналогічні результати даної залежності встановлені В. Парето, А. Лотка при вивченні податкових систем і розподілі

прибутку. Однак будучи встановленими на великому статистичному матеріалі, ці закономірності не дозволяли встановити, у якому місці повинні відтинатися асимптотичні ділянки отриманих кривих. Більш глибоке вивчення такого роду зв'язків було здійснено в роботах В. Вольтерра. Добре відомий закон Вольтерра Лотка визначає не тільки припустимі принципи, але і пояснює причини періодичності їх коливання. Об'єднання законів Ципфа Парето, Вольтерра Лотка, Гаусса дозволяє знайти границі стійкого співвідношення і порівнянності особистої волі і суспільної залежності або дотримання дисципліни в побудові спільних взаємозумовлених відносин при соціальному управлінні персоналом на підприємстві.

Аналіз такого роду модельних побудов дозволяє, насамперед, оцінити стан стійкості взаємозумовлених відносин у групі при соціальному управлінні підприємством і відповістити на запитання порівнянності особистої волі і суспільної залежності у формі дотримання встановлених норм права при розгортанні кризових явищ на підприємстві. Придбання особистої свободи пов'язане з можливістю забезпечити все необхідне для своєї залежності. Природно, що в умовах диференційованого виробництва рішення цього завдання можливо тільки при консолідації необхідного капіталу як обміного еквівалента для придбання необхідних послуг з боку суспільного оточення кризового середовища. Накопичення обміного еквівалента безпосередньо пов'язане з перерозподілом результату корисного суспільного кінцевого результату праці або виробництва споживчої вартості. Порушення справедливості обміну виникає при перерозподілі зробленої споживчої вартості або встановленні несправедливої обміної вартості. Якщо всі можливі взаємозумовлені відносини можуть бути відбито в системі трьох визначальних координат - можливість розв'язання, потреба, задоволеність, то і взаємозумовлені відносини або їх норма, як еквівалент суспільної справедливості, повинні виражатися через ці характеристики, що дозволяє встановити найбільш стійкий їх стан.

Істотною стороною такої вимоги обмінної вартості є встановлення найбільш ефективного її розміру з метою одержання максимального прибутку (присвоєння). Як що не тільки прикладена праця, але і задоволеність існуючої потреби визначає величину обміної вартості, то створення незадоволеності або дефіциту сприяє росту ціни обміну. Величина ціни обмежує можливість реалізації обміну і зменшує загальний прибуток (присвоєння). Зниження її до абсолютно доступного обміну також зменшує прибуток.

Отже, в інтервалі від мінімально припустимої ціни до максимально можливої є оптимальна її величина. Виходячи з вищевстановленого експонентного зв'язку між числом можливих споживачів і оплачуваної для них обміної вартості, остання становить частину, рівну  $1/e$  від максимально можливого її значення. Саме це значення і визначає той рівень незадоволеності (дефіциту), який сприяє максимальному прибутку. Тому створення штучного дефіциту в зазначеному розмірі є найбільш сприятливим для тіньового обміну, контрабанди і інших неконтрольованих форм перерозподілу суспільного продукту і можливого одержання приховуваного прибутку.

Стійкість взаємозумовлених відносин на підприємстві визначається справедливістю розподілу результатів сучасних трудових ресурсів та праці. Вірно встановлений взаємозумовлений обмін можливий при максимально доступній поінформованості про існуючу можливість розв'язання у виробництві необхідного обсягу, результату праці, його потреби з боку всіх членів суспільства, які становлять як безпосередньо виробників, так і тих, хто ще не може або вже не може брати участь у виробництві, і стану задоволеності цих потреб. Розв'язання цієї проблеми привело до необхідності створення складних систем управління даним процесом через регуляцію різного рода податкових зборів як результатів самої праці, так і його еквівалента у вигляді грошового вираження за наступним їх перерозподілом залежно від потреби і суспільної доцільності. Такого роду регуляція життєво необхідних засобів є координуючим чинником життєздатності існуючої системи взаємозумовлених відносин, визначаючи їх стійкість і динаміку розвитку.

Таким чином, розглянута сукупність відносин складають потребу, її можливість розв'язання і задоволеність, а з іншого боку, - виробництво, попит і розподіл. Використання даної термінології в описі і побудові різних механізмів управління процесами взаємозумовлених відносин є не зовсім вірною, що приводить у ряді випадків до помилкових висновків.

На підставі отриманих узагальнюючих характеристик (виробництво, попит, розподіл) можна побудувати систему відображення виникаючих форм відносин у координатах: виробництво, розподіл, попит. Виникаюча потреба і варіанти її можливості розв'язання визначають виробництво того, що покликане задовольнити цю потребу. Розв'язання задоволеності визначає розподіл зробленого корисного суспільного продукту і послуг. У свою чергу задоволеність потреби визначає попит. Отримані від лінійно незалежних характеристик (потреба, можливість розв'язання і задоволеність) похідні характеристики (виробництво, розподіл і попит) самі не є незалежними. Однак маючи сувору математичну взаємозумовленість, останні можуть бути використані для взаємного відображення своїх первісних характеристик.

Взаємозв'язок цих характеристик і їх геометричні співвідношення дозволяють розкрити цілий ряд закономірностей організації самих процесів попиту, задоволення і виробництва, їх оптимальних відносин, зони нестійкості і цілий ряд інших важливих положень, які недоступні для розв'язання при вербальному описі. Геометричні перетворення відзначених просторів системотворчих відносин представляють самостійне завдання теоретичних досліджень, яке в цьому випадку не розглядається, а використовуються тільки результати цих відносин.

У забезпеченні оптимальних співвідношень між попитом, виробництвом і розподілом або потребами, можливістю розв'язання і задоволеністю слід мати на увазі узагальнюючий характер цих понять. Практично, така характеристика як можливість розв'язання якого-небудь завдання охоплює діапазон осіб від тих, які абсолютно не можуть вирішувати поставлені завдання, до тих, хто повністю володіє можливістю їх розв'язання. До першої

групи відносяться ті, хто ще не може брати участь у їх розв'язанні, і ті, хто вже не може цього здійснювати. До другої можна віднести всіх, хто в різній мірі досягає необхідної можливості розв'язання виниклого завдання. Залежно від розподілу всього контингенту і тих умов, які пов'язані із цим процесом, можна говорити про міру можливості розв'язання в цей момент і конкретних умовах їх здійснення. Аналогічним чином можна говорити про діапазони потреби і задоволеності, що природно приводить до визначення норми їх взаємодії і зони функціонального оптимуму, у межах якої можливе збереження стійкості спільних взаємозумовлених відносин на підприємстві. Перебування за межами зони функціонального оптимуму різко обмежує їх тривалість і потребує особливих форм стабілізації цих відносин.

Дана проблема пов'язана з побудовою загальної теорії норми, з якої випливає, що для збереження стану норми як динамічного процесу, необхідно забезпечити адекватний стан спостерігаємості за виробництвом, попитом і розподілом суспільно корисного продукту діяльності. Залежно від регіону здійснення процесу регулювання цих відносин, від демографічної структури суспільства, від рівня економічного розвитку, засобів і методи регуляції стійкого стану можуть бути вкрай різними і перебувати в діапазоні від твердого примусу і обов'язку до сриянні та заохочення, що, насамперед, проявляється в розподілі і регулюванні потоку зробленого продукту або його еквіваленту.

Сутність перерозподілу суспільного продукту в стійких взаємозумовлених спільних відносинах відіграє визначальну роль, тому що саме від справедливості його здійснення залежить збереження стійкості цих відносин. Саме тому в процесі розвитку суспільних відносин потрібно формування спеціальної структури управління, яка здійснює розподіл кінцевого продукту діяльності. Спільна взаємозумовленість відносин визначає присутність участі на паях у будь-якому продукті діяльності, навіть якщо працівник не має уяви про його виробництво. Це пояснюється тим, що суспільство не може бути представлено як сукупність окремих працівників з вираженням їх окремих відносин. Практично, така обумовленість визначається тим, що формуються зв'язані між собою різні управлінські системи, які перебувають у тісній взаємодії, що породжує цілісний державний організм.

Взаємозумовленість, що сформувався, вимагає створення резерву, необхідного для забезпечення найбільше «вузького» місця у відповідних відносинах і подальшого розвитку їх як цілісної структури.

Таким чином, імперативний спосіб впливу у взаємозумовлених відносинах - це одна з форм реалізації правових трудових відносин, яка не тільки не виключає, але і припускає для забезпечення регулювання наявність діаметральних дій у формі рекомендацій, угод і права вибору в поведінці підлеглого суб'єкта трудових відносин. Воля залежних суб'єктів можлива в рамках, які визначаються імперативними приписами, нормативними актами з оплати праці та трудового законодавства.